

УДК 331.108

Матросова В.О.,

к.е.н., професор кафедри організації виробництва
та управління персоналом

Таран О.І., Булавка В.П.,

магістри кафедри організації виробництва та управління персоналом
Національний Технічний Університет «ХПІ»,
Харків

Розвиток персоналу як основний елемент ефективної кадрової політики сучасного підприємства

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

У сучасних ринкових умовах різко зростає значимість якісних параметрів трудових ресурсів. Людина, з його здібностями і професійними спрямуваннями до самовираження, є провідним фактором – головною продуктивною силою суспільства. В останні десятиліття на підприємствах виникає потреба в інноваційно активних фахівцях, тобто особистостях, які є носіями інноваційно орієнтованих компетенцій і мають відповідний стиль трудової поведінки, продукують нові ідеї та рішення. Ключові інноваційні компетенції, на формування яких повинні бути орієнтовані освітні програми: розвиток системного інноваційного світогляду, вміння проводити стратегічний і маркетинговий аналіз, вміння проводити аналіз можливостей застосування інновації, включаючи методи аудиту, вміння формувати стратегію комерціалізації інновації та її просувань; володіння методами проектного управління та бізнес-планування, знання правових основ інтелектуальної власності; ініціативність, цілеспрямованість, володіння навичками використання інформаційних технологій [1].

Процес розвитку персоналу на підприємствах України в останні роки зазнає значних змін і ставить нові завдання. Незважаючи на високий рівень організації роботи з навчання та розвитку персоналу, на ряді великих підприємств Україна має певні проблеми. Для того щоб забезпечити успішний розвиток підприємства відповідне потребам інноваційного розвитку, необхідно вирішити такі завдання [2]:

- структурувати накопичені знання, забезпечити їх подальший розвиток і вдосконалення;
- виявити і описати стратегічно важливі професії;
- розробити моделі компетенцій і на їх основі оцінити працівників;
- впровадити сучасну систему навчання персоналу на основі моделі компетенцій;
- виявляти недостатність знань, умінь і навичок у працівників і забезпечити швидке їх заповнення;
- своєчасно оцінювати потреби в нових компетенціях і планувати відповідне навчання;

- в повній мірі забезпечувати умови для розкриття потенціалу працівників, визначати перспективні напрямки для їх розвитку;
- націлити людей на постійне вдосконалення, мотивувати до підвищення кваліфікації та професійного розвитку [3].

Висновки: Для підвищення ефективності системи професійного навчання кадрів можуть використовуватися такі механізми:

- державні субсидії роботодавцям, що створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання і навчання на робочому місці;
- прийняття законопроекту про участь роботодавців у підготовці і перепідготовці персоналу;
- створення угоди про взаємодію міністерства освіти і науки України і конфедерацією роботодавців України, що дозволить чітко визначити права та обов'язки сторін;
- створення на законодавчому рівні механізму стимулювання роботодавців у підготовці кадрів (зменшення податків, надання податкових кредитів та інші), цільових навчальних фондів.

Література

1. Матросов О. Д., Матросова В. О. Імперативи сучасного виробництва як джерело аксіологічних трансформацій категорії "Економічний потенціал промислового виробництва" // Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове фахове видання, Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського, № 8, 2015, с. 519-524
2. Матросов А. Д., Матросова В. А., Доуртмес П. А. Современные проблемы реализации финансовых инструментов государственного регулирования инновационной деятельности в Украине // Электронный журнал «Вестник науки и образования Северо-запада России». - 2015, Т.1, № 3, с. 1-14.
3. Суков Г. Разработка системы корпоративного обучения на основе модели компетенций / Г. Суков, И. Тупик // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 12. – С.16-25.